

De organizaciones territoriales y formación juvenil. Construcciones simbólicas sobre un buen trabajo en La Matanza, Buenos Aires

Sabrina Alejandra Ferraris 
Universidad de Buenos Aires / CONICET
sabrina.ferraris@gmail.com

Resumen. En Latinoamérica, varios estudios han demostrado que la población juvenil es uno de los grupos más afectados por la informalidad laboral y el desempleo. En respuesta, se han ensayado programas y políticas para mejorar esos procesos de inserción laboral. En esa línea, diversos trabajos sobre organizaciones de la sociedad civil evidencian que se convierten en espacios sustantivos y con una incidencia relevante en procesos de integración sociolaboral, por sus enfoques más amplios de construcción de subjetivación de jóvenes.

Este artículo aborda las construcciones simbólicas sobre lo que se considera un buen trabajo y las dificultades que tienen los jóvenes de sectores populares para acceder a este, con la novedad de hacerlo a partir de las voces de formadores de organizaciones de la sociedad civil territoriales. Mediante entrevistas en profundidad a estos formadores, se analizan las nociones que circulan en las prácticas institucionales —llevadas a cabo por estas organizaciones— orientadas a mejorar la inserción sociolaboral juvenil en el municipio de La Matanza, provincia de Buenos Aires, Argentina. Ello se complementa con información obtenida a partir de la aplicación de un cuestionario a las organizaciones y observaciones participantes en diversos encuentros

Uno de los principales hallazgos ha sido que las percepciones que tienen estos formadores sobre qué es un buen trabajo y cuáles son las principales dificultades para su acceso orientan la propuesta de estas organizaciones. Así, se embarcan en prácticas

institucionales con un abordaje integral, para acompañar esas trayectorias formativas y laborales de jóvenes de sectores populares.

Palabras clave: *Juventud; inserción sociolaboral; organizaciones; buen trabajo; Buenos Aires.*

TERRITORIAL ORGANIZATIONS AND YOUTH TRAINING: SYMBOLIC CONSTRUCTIONS OF GOOD WORK IN LA MATANZA, BUENOS AIRES

Abstract. In Latin America, numerous studies have shown that young people are among the groups most affected by labor informality and unemployment. In response, various programs and policies have been implemented to improve their integration into the labor market. In this context, several studies highlight the role of civil society organizations as significant spaces that positively impact socio-labor integration processes, largely due to their broader approaches to youth subjectivation.

This article explores the symbolic constructions of what is considered good work and the challenges faced by young people from marginalized sectors in accessing it, with a particular focus on the perspectives of trainers from territorial civil society organizations. Drawing on in-depth interviews with these trainers, we analyze the notions embedded in institutional practices aimed at enhancing the social and labor market inclusion of youth in the Municipality of La Matanza, Province of Buenos Aires, Argentina. This analysis is complemented by data gathered through organizational questionnaires and participant observations conducted during various meetings.

One of the key findings is that trainers' perceptions of what constitutes good work and the primary barriers to accessing it shape the organizations' strategies. Accordingly, these organizations develop institutional practices with a comprehensive approach to support the educational and employment trajectories of young people from disadvantaged backgrounds.

Keywords: *Youth; labor market integration; civil society organizations; good work; Buenos Aires.*

1. Introducción

Varias investigaciones han demostrado que la población juvenil se encuentra particularmente afectada a la hora de insertarse al mercado de trabajo (Chacaltana *et al.*, 2017; ILO, 2015; Bertranou y Casanova, 2015). Entre los motivos, se mencionan tanto factores estructurales como de índole subjetiva. De acuerdo con las lecturas que se han realizado sobre los obstáculos (problemas en la oferta, o bien en la demanda), se han ensayado diversas políticas para mejorar la inserción sociolaboral juvenil. Cuando el foco se ha puesto en la demanda, se destacan los servicios de intermediación laboral, el apoyo al trabajo independiente y a la generación de empleo en relación de dependencia; cuando se ha puesto en la oferta, se ha tendido a fomentar la formación y calificación (CEPAL/OIT, 2014; Cetrángolo, 2015).

Este artículo forma parte de un proyecto más amplio referido al estudio de las prácticas institucionales orientadas a mejorar la inserción sociolaboral juvenil de sectores populares, realizadas por organizaciones de la sociedad civil (OSC) de base territorial. El objetivo central de este escrito es analizar las construcciones simbólicas sobre el trabajo que circulan en los espacios de formación juvenil de estas organizaciones que integran el Consejo de Niñez y Juventud del municipio de La Matanza (CNyJ), provincia de Buenos Aires, Argentina.

Los datos se obtienen principalmente de entrevistas en profundidad a referentes y talleristas de estas OSC que son parte del CNyJ. Frente al interrogante de qué se considera un buen trabajo, formadores que acompañan a estos jóvenes recorren diversas construcciones simbólicas sobre el trabajo y las dificultades de jóvenes de sectores populares para acceder a este. Se parte de la hipótesis de que la lectura que tienen sobre estos factores incidirá en las prácticas de formación que brindan estas organizaciones.

Así pues, a continuación se presentan los antecedentes, luego se describen brevemente la metodología, las hipótesis y los datos. Posteriormente, se analizan los principales hallazgos y se finaliza con algunas reflexiones del proceso investigativo.

2. Antecedentes

En Latinoamérica, la inserción laboral de los jóvenes, además de por el desempleo, está marcada por bajos ingresos, altas tasas de rotación e informalidad (Abramo *et al.*, 2021). En efecto, en la región se observa un déficit en la capacidad del mercado de trabajo para generar empleos productivos y trabajo decente, así como profundas desigualdades relacionadas con los ejes estructurantes de la matriz de

la desigualdad social, y la juventud es uno de los grupos más afectados (CEPAL y Organización de Estados Iberoamericanos, 2020). Esta situación plantea un desafío político, porque, para la juventud, los deseos de tener un trabajo remunerado y de construir una vida autónoma colisionan con un mercado laboral con esas características (Espejo y Espíndola, 2015). Así, las tradicionales trayectorias de inserción social juvenil, como el tránsito por el sistema educativo, el ingreso en un trabajo estable y la consecuente movilidad social ascendente, se convierten en una realidad para pocos (Landini *et al.*, 2019).

Por su parte, se han considerado ciertas dificultades que enfrentan los jóvenes para acceder a buenos empleos, entre ellas se destaca la falta de experiencia (Byer-Suckoo, 2017; CEPAL y Organización de Estados Iberoamericanos, 2020; Espejo y Espíndola, 2015). En ese sentido, se señala que la duración de la transición de la escuela a empleos estables es menor para aquellos jóvenes con experiencia laboral previa (CEPAL/OIT, 2017). Otro factor relevante es la relación entre educación y trabajo. Si bien en el imaginario social se concibe que una mayor educación supone mejores condiciones de vida y de trabajo, se trata de una relación compleja, no lineal (Jacinto, 2016), interactiva (Riquelme, 2006), conflictiva (Pérez y Busso, 2018). Además de estar relacionada con el contexto histórico —cambiante en el tiempo y en el espacio—, se encuentra mediada por múltiples elementos; y la estructura social aparece como una variable relevante (Busso y Pérez, 2019).

Al respecto, Catalano (2008) señala que el nivel educativo no favorece necesariamente las oportunidades de inserción laboral de jóvenes, sino que los prepara para un mejor desarrollo de su carrera profesional, lo que se evidencia en la fuerte correlación entre nivel de instrucción, empleo decente y nivel de ingresos; asimismo, que dicha situación no implica que la responsabilidad recaiga en el individuo, sino más bien que está determinada por la relación desigual que tienen determinados grupos para negociar condiciones de trabajo en un mercado con importantes asimetrías de poder. De ahí la importancia de apuntar a un sistema de formación a lo largo del curso de vida. En esta línea, el haber completado el nivel secundario es una condición necesaria, pero no suficiente (Cappelletti y Byk, 2008). Además, si bien la preponderancia de la precariedad laboral en la juventud es amplia, el déficit es aún más pronunciado entre quienes no han finalizado el secundario (Miranda, 2008; Abramo *et al.*, 2021).

Asimismo, la precariedad laboral para algunos jóvenes es transitoria, mientras que para otros puede convertirse en una condición permanente (Jacinto *et al.*, 2007). Los provenientes de sectores medios tienen la oportunidad de

acceder y vivir de manera diferente un trabajo, desde una condición privilegiada en relación con los sectores más desfavorecidos (Figal *et al.*, 2012), puesto que las motivaciones, necesidades, información y capital social que presentan a la hora de buscar o mantener su trabajo les permiten idear estrategias frente al contexto de precarización laboral general (Figal *et al.*, 2012). En contraste, los jóvenes provenientes de los sectores más desfavorecidos son especialmente vulnerables, puesto que suelen contar con baja formación o trabajan en el sector informal (Chacaltana *et al.*, 2017). Diversos trabajos en el contexto latinoamericano han dado cuenta de las dificultades que presenta, en particular, la población juvenil en condiciones de vulnerabilidad para transitar hacia el mundo del trabajo (Ábramo *et al.*, 2019). En un estudio para México (Mora Salas y de Oliveira, 2011), se concluye que las posibles repercusiones de situaciones de exclusión laboral en la trayectoria futura de la población joven pueden llegar a ser muy elevadas, lo que se convierte en tierra fértil para la reproducción intergeneracional de las desigualdades laborales.

En los últimos años, en la región se han implementado varias políticas y programas con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los jóvenes, de acuerdo con la lectura de los principales motivos. Así, se han enfocado tanto en aspectos de la oferta (formación, capacitación, guía de carrera y laboral, subsidio para transporte o cuidado, entre otros) como de la demanda (subsídios salariales e incentivos para emprendimiento); y también en la mejora de los sistemas de intermediación laboral (CEPAL/OIT, 2017). Por lo general, se estima que estos programas han favorecido la inserción laboral juvenil, con efectos positivos tanto en la empleabilidad como en los ingresos, en particular para los grupos más vulnerables, de menor nivel de instrucción e ingresos (CEPAL/OIT, 2017).

Asimismo, para la inserción sociolaboral de población en condiciones de vulnerabilidad, se han desarrollado también estrategias de asociación publico-privada. Colombia es un ejemplo claro de ello, en tanto que los arreglos institucionales para la prestación de servicios de empleo se basan en un modelo de asociación en la que participan agencias públicas, privadas y organizaciones sin fines de lucro, con el objeto de conectar a quienes buscan empleo con las oportunidades laborales (Ábramo *et al.*, 2019). Otro caso interesante son los programas realizados desde la sociedad civil a partir de fundaciones. Un ejemplo que muestra un impacto positivo acompañando la inserción laboral de jóvenes de bajos ingresos es el programa Galpão Aplauso en Brasil, dirigido a quienes habitan las favelas de Río de Janeiro. Además, este programa destaca por su enfoque más amplio, pues incluye en su dinámica lo socioafectivo y artístico (Morales y van Hemelryck, 2022).

Al respecto, se ha señalado la importancia de que estas políticas para la inserción laboral juvenil se lleven a cabo con *enfoque de derechos*¹ y un abordaje *integral* (Espejo y Espíndola, 2015; Freytes Frey, 2015). En esta línea, diversos trabajos sobre organizaciones de la sociedad civil muestran que se convierten en espacios sustantivos y con una incidencia relevante en procesos más amplios de construcción de subjetivación de jóvenes, en contraposición con un enfoque meramente instrumental con relación a la inserción laboral (Dávila León y Honores, 2003; Jacinto y Solla, 2005; Jacinto y Millenaar, 2009; Jacinto, 2008; Ferraris, 2021). Asimismo, se ha remarcado la importancia de que, en la elaboración y puesta en práctica de estos programas, se incorpore la dimensión subjetiva en torno a qué es un buen trabajo y qué aspectos se valoran (Jacinto, 2008; Espejo y Espíndola, 2015).

Existen algunas investigaciones que analizan la perspectiva subjetiva de los jóvenes sobre el trabajo. Un estudio sobre jóvenes de sectores medios bajos (Jacinto *et al.*, 2007) señala que los siguientes criterios se asocian a un buen trabajo: el tipo de contratación, el salario, el contenido del trabajo, la organización del tiempo, el nivel de autonomía, el aprendizaje y los vínculos sociales que se establecen en el espacio laboral. A su vez, si bien se considera que la precariedad en las condiciones de trabajo se contrapone con un buen trabajo, estos factores no son excluyentes y en determinados momentos de la trayectoria se priorizan (o no) de acuerdo con otros elementos.

Otro estudio, sobre trayectorias laborales de jóvenes varones de un barrio periférico (Roberti, 2016), también sostiene que el trabajo sigue siendo un espacio significativo de conformación de identidades juveniles, aunque no es el único ni el central, por lo cual resulta necesario analizarlo desde una configuración subjetiva compleja que tome en cuenta su articulación con diversos mundos de la vida: la escuela, la familia, el barrio y los grupos de pares.

Otra investigación, centrada en jóvenes que viven en los asentamientos del Área Reconquista en CABA (Freytes Frey, 2009), coincide en que no hay una respuesta unívoca a la pregunta por los significados y el peso identitario relacionado con el espacio laboral. En simultáneo, destaca entre estos jóvenes una naturalización extendida del trabajo precario, la inestabilidad y la sobreexplotación como dimensiones inherentes a las realidades laborales. El horizonte de los derechos laborales se evidencia desdibujado; y casi no los experimentaron en su

1 El enfoque de derechos implica concebir a la población joven como *sujetos de derecho* o *actores estratégicos del desarrollo*. Así, no se considera como una concesión del Estado hacia los jóvenes, sino como un derecho cuya vigencia debe estar garantizada en simultáneo con medidas centradas en fomentar su participación protagónica y activa en la sociedad (Rodríguez, 2011).

trayectoria laboral. Del mismo modo, la mayor parte del entorno cercano familiar también tiene empleos precarios e inestables.

Finalmente, en una investigación (Landini *et al.*, 2019) sobre las significaciones otorgadas al trabajo por jóvenes sanjuaninos residentes en zonas urbanas, se ha hallado que el buen trabajo es aquel que permite una subsistencia digna, que está bien remunerado y cuenta con todos los beneficios sociales. En efecto, el 71 % de las respuestas giran en torno a considerarlo con un sentido *instrumental* (un medio de vida) y *digno/registrado*. Otros dos factores que destacan son el *ambiente de trabajo* (asociado a cordialidad y respeto), y la *autonomía y realización* que aporta, ambos aparecen en un 20 % de las respuestas. Por último, un 15 % de las respuestas lo relacionan con un *trabajo deseado*, ya sea como proyección profesional o como un trabajo independiente, en el cual se puedan controlar los tiempos y las actividades.

3. Apuntes metodológicos

En el marco de lo expuesto, este trabajo presenta la novedad de analizar las construcciones simbólicas² en torno al trabajo de formadores —miembros de organizaciones territoriales— que llevan a cabo talleres con jóvenes de sectores populares, con el fin de acompañar su inserción sociolaboral. ¿Cuáles son sus opiniones sobre lo que se considera un buen trabajo y sobre las dificultades de los jóvenes para acceder a uno? Esto guía el manuscrito y da lugar a su hipótesis central: esas simbolizaciones incidirán en las prácticas que lleven adelante las organizaciones para acompañar la trayectoria formativa y laboral de los jóvenes.

Se entiende por *prácticas institucionales* un conjunto amplio de actividades realizadas por las OSC —en ocasiones acompañadas por el Estado en sus diversos niveles de gobierno— orientadas a mejorar la inserción sociolaboral juvenil (Ferraris, 2021). A su vez, estas organizaciones son de *base territorial* (Rofman, 2019), es decir, las conforman grupos de vecinos que se juntan para atender las necesidades territoriales.

El municipio —ubicado en el oeste del Conurbano y con 1 837 000 personas, según el censo poblacional de 2022— se encuentra conformado por tres cordones bien diferenciados en torno a sus características socioeconómicas. Así, presenta un empeoramiento en las condiciones habitacionales y de servicios, así como en

2 Se entiende por *construcciones simbólicas* un conjunto de constructos, ciertamente organizados, que conllevan los valores y simbologías de una sociedad determinada. Estas construcciones determinan la comunicación y la interpretación por parte de los sujetos. Si bien lo simbólico tiene sus raíces en las condiciones estructurales en las que se desarrolla la vida de los sujetos, al mismo tiempo, el sentido denota un plus de construcción (Ferraris, 2015).

las socioocupacionales, a medida que se aleja de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Mientras que en el primer cordón la población residente concentra una baja proporción de informalidad laboral, la del tercer sector presenta una alta inserción en trabajos precarios y credenciales educativas más bajas. La del segundo cordón se encuentra en una situación intermedia. En lo que refiere a infraestructura y vivienda, el tercer cordón es el que presenta las condiciones más desfavorecidas, a lo que se agregan dificultades en la conectividad y accesibilidad, en contraposición al segundo y, sobre todo, al primer cordón (Molina Derteano *et al.*, 2014).

Los datos se obtienen de un relevamiento realizado entre 2018 y 2022 a organizaciones que son parte del CNYJ de La Matanza. Se efectuaron veinticinco entrevistas en profundidad y semiestructuradas a referentes y talleristas con respecto a sus prácticas y construcciones simbólicas sobre los ejes de juventud y trabajo. En el momento de las entrevistas, el CNYJ se encontraba conformado por alrededor de 235 organizaciones de base territorial (jardines comunitarios, merenderos, hogares y centros de día, centros juveniles, sociedades de fomento, casas del niño, organizaciones relacionadas con entidades religiosas). El criterio de selección fue teórico y el tamaño de la muestra dependió de la saturación teórica (Sautú *et al.*, 2005). Por ello, se buscó entrevistar a OSC que cumplieran con los siguientes criterios: a) que estén distribuidas en los tres cordones socioeconómicos que conforman el municipio y b) que presenten centros juveniles o lleven a cabo actividades con jóvenes. Se entrevistó a referentes y talleristas de las organizaciones que estuvieran a cargo de la coordinación y realización de las actividades con jóvenes, con el fin de que pudieran responder sobre sus experiencias y percepciones. Así pues, en ocasiones, las entrevistas fueron grupales; en otras, talleristas, coordinadores juveniles y referentes son las mismas personas.

Por último, se complementó dicha información con un cuestionario aplicado a las organizaciones con el fin de identificar sus prácticas institucionales, así como sus articulaciones (con actores públicos/privados) para gestionarlas. Además, se hicieron observaciones participantes en actividades llevadas a cabo por el CNYJ, en reuniones con el Equipo Técnico del CNYJ y en un taller coordinado en el marco del CNYJ en 2022 en el que participaron referentes, talleristas y jóvenes de las OSC, que compartieron sus experiencias sobre prácticas de formación sociolaboral juvenil.

4. Principales hallazgos

4.1 Un buen trabajo

En esta sección detallaremos lo que los formadores conciben como *buenos trabajos*, ya desde la afirmación, ya por oposición. En sintonía con esto último, se

mencionan los trabajos a los que suelen acceder estos jóvenes de sectores populares, los cuales no son buenos trabajos, ya que los *explotan*.³ En esta línea, están los puestos en empresas multinacionales, muy mal pagados y con sobrecarga horaria, como señala el siguiente testimonio:

Hoy la multinacional de McDonald's los toma para limpiar los baños, y los explota, por 5000, 6000 pesos. Y los explota, y los pibes se quedan. (Formador organización A)

Otra organización también resalta la importancia de que los jóvenes accedan a «una buena profesión» en contraposición a puestos de trabajo en los que se los «explota»:

Mi hijo trabajaba desde las 6 de la mañana a las 6 de la tarde, [...] los tomaban por 6 meses y se iban. [...] Pero, bueno, es como que las fábricas los explotan mal, y terminan haciendo changas de albañil o yendo al mercado, que ganan el día a día. Yo pienso también que una buena profesión, formarse para algo, es diferente. (Formador organización B)

Los trabajos en las fábricas a los que acceden los jóvenes poseen lógicas temporales que «los explotan mal», ya sea por la carga horaria diaria o por los horarios rotativos; lo que al mismo tiempo dificulta la continuidad en el sistema educativo. Asimismo, la explotación también se da por el tipo de contratación, ya que son trabajos temporales que solo «los toman por 6 meses». Frente a esta precariedad laboral, «terminan haciendo changas» con sueldos de día a día.

Así pues, las *changas* son los tipos de trabajo a los que con más frecuencia acceden los jóvenes que concurren en estas organizaciones; y claramente no se consideran como buenos trabajos. Trabajan de ayudantes de albañilería, plomería o taller mecánico, atención o reposición en un mercado o en un kiosko; de repartidores, en la venta de productos sueltos o bien de productos de panadería en el barrio, entre otros. Se refieren a todos estos trabajos como precarios, mal pagos, sin desarrollo ni crecimiento personal para los jóvenes, en contraposición a tener *un oficio*.

Referente 1: Si está aprendiendo un oficio, un kiosko no es un oficio.

Referente 2: ¡Pero pasa por ahí! ¿Cuál es la oferta que ellos tienen? Ir a laburar a un kiosquito, a un almacén, a un taller mecánico. No hay más opciones. Acá en Catán no hay más opciones. O repositor en cualquier supermercadito. Lo que surja. (Formadores organización C)

³ Los fragmentos entrecomillados y en cursiva pertenecen a los testimonios.

La changa también tiene otra parte paradójica, referida a su temporalidad. Por un lado, se la piensa como un problema, asociada a más tiempo de ocio y, por ende, el *parar en la esquina* y habilitar la tranza:

El pibe empieza a parar en la esquina, el lugar está propicio para el tranza que te vende y te ofrece que vendas, y eso va a tener, es un granito de arena cada cosa, que vas juntando y vas juntando, y después no sabes por qué el pibe terminó vendiendo y consumiendo. (Formador organización B)

Por otro lado, frente a las dificultades contextuales (familiares, territoriales, del mercado laboral), en los casos en que les interesa continuar estudiando, las changas se vuelven un sostén necesario:

Hoy en día, por suerte, tenemos unos chicos que piensan hacer una carrera terciaria, que están pensando a futuro, que quieren tener un título terciario o universitario. Pero, mientras tanto, se la rebuscan, porque tenemos chicos para los que está complicado el tema y salen a vender empanadas, los ayudan los abuelos, los padres, que tienen una receta y ellos salen a vender. (Formador organización D)

Otra simbolización que circula en torno al buen trabajo es que se trata de un *trabajo en blanco*, con los derechos asociados al estar registrado: «Ellos dicen que es bueno el trabajo en blanco, con obra social, fundamental» (Formador/a Organización D); pero también se considera buen trabajo ese *que te gusta hacer*. En ese sentido: «Todos trabajamos de una forma u otra, y todos somos obreros. ¿Cuál es la diferencia?», señala la organización C. Y en ello coincide la organización D:

Referente 1: Yo creo que todos los trabajos son iguales. [...] Hay unos que van a la calle, hay médicos, todos los laburos son iguales. Para mí todo trabajo es bueno, ganan menos, ganan más, pero todo es bueno [...].

Referente 2: Buen trabajo es el que te gusta hacer. (Formadores organización D)

A su vez, frente a las ofertas de trabajo a las que suelen acceder, un buen trabajo es considerado como un *trabajo digno* pero también uno que *está al alcance*:

Y la propuesta que nosotros venimos planteándonos, y planteando con los pibes, es cómo hacemos la articulación con un laburo que sea genuino, que sea digno, y que esté al alcance. (Formador organización C)

Así, las organizaciones tratan de acompañar a los jóvenes en aquello que manifiestan que les gustaría ser/hacer, para que esté a su alcance.

En suma, las percepciones que circulan sobre un buen trabajo se asocian a un trabajo digno, registrado, con los beneficios que ello implica; un trabajo que no los explote y que esté bien pagado. Esto se condice con los antecedentes mencionados; no obstante, un hallazgo interesante es que también se relaciona con toda una

dimensión simbólica referida a algo que les guste, que les permita desarrollarse y realizar un crecimiento personal (como una *profesión* o un *oficio*); y que esté a su alcance.

4.2 Dificultades para acceder a un buen trabajo

Ahora bien, los formadores perciben un conjunto de principales dificultades para la inserción laboral juvenil en esos buenos trabajos.

4.2.1 La experiencia y la terminalidad del nivel secundario

Dos de los obstáculos más señalados, como era de esperar por los antecedentes, son la falta de experiencia y del secundario. En cuanto al primero, la organización G lo testimonia y resalta la importancia de contar con experiencia para poder acceder al empleo registrado en una empresa: «Y tiró currículum por todos lados, ahora está trabajando en Techin. Porque él tiene experiencia, porque, si no tienen experiencia...». Asimismo, otras organizaciones, si bien subrayan la falta de experiencia como un factor central, también señalan que tenerla puede convertirse en un obstáculo. Porque en ocasiones buscan a una persona *que la puedan manejar*, o bien con tenerla no alcanza si no viene acompañada de una recomendación. Con respecto a no terminar el nivel secundario, en primer lugar, se menciona que para cualquier puesto te piden el secundario, incluso «para seguir trabajando, porque, si no, los echan», menciona la organización H.

El «estudio siempre fue importante», dice otra organización, «ahora el secundario es obligatorio, hasta para ir a levantar la basura te piden el secundario hoy en día. Estudiás o no sos nada», agrega la organización G. Pero también se mencionan las dificultades asociadas a poder terminar el propio secundario:

Primero, porque no tienen oportunidades de laburo, que agarran changas y, bueno, a veces se van, qué sé yo, al mercado central a las seis de la mañana y vuelven a las diez de la noche, ¿en qué momento van a estudiar? (Formador organización E)

Frente a la dificultad económica, la necesidad de comer y la minoría de edad, las alternativas son trabajos precarios —como desarrollamos antes—, que contribuyen a que no finalicen los estudios; en consecuencia, sus posibilidades se vuelven aún más reducidas. Una realidad que se contrapone a la de otros grupos sociales, señalan las organizaciones, en los que puede haber lugar al *no querer* estudiar:

Se ve bastante eso, la dificultad económica, yo pienso que pasa todo por lo económico. Hay un grado reducido de gente que tiene, y que puede, y que los chicos no quieren estudiar. Eso ya es otro tema. Pero la mayoría de los chicos que vienen acá no van a estudiar porque no tienen las posibilidades. (Formador organización E)

La falta de acompañamiento familiar para la terminalidad educativa, en un contexto de necesidad, también es un factor que tener en cuenta, lo que redonda en no poder acceder a un buen trabajo:

También eso influye mucho, si los chicos no tienen un acompañamiento en su casa, que lo incentive a terminar el secundario. Porque si no tenés el secundario completo, tampoco te toman. (Formador organización I)

También el secundario se convierte en un *filtro* en un contexto económico de baja oferta de trabajo, frente a otras épocas en que al trabajo se accedía de acuerdo al propio currículum laboral. Asimismo, es un secundario que además funciona como garantía de poder cumplir reglas, de *disciplina* de la mano de obra: «para cumplir horarios, para seguir órdenes, es como que creen que los que tienen secundario van a poder cumplir esos requisitos» (formadores organización D).

Sin embargo, desde las organizaciones también se concibe la importancia de terminar el secundario como un fin en sí mismo, no solo como un medio para acceder a un buen empleo. El secundario, el aprendizaje de saberes, *sirve para vivir, para comunicarse y vivir en comunidad*; y como formadores es su función hacerles entender ese valor.

4.2.2 El territorio

Otra de las dificultades señaladas para acceder a un buen empleo tiene que ver con el territorio. Por un lado, en la zona no hay mucha oferta laboral:

En la zona tampoco me parece que hay mucho polo laboral. Si bien había un polo industrial que se iba a abrir, pero las crisis también hacen a que no surjan [...], porque el transporte de acá también resulta un presupuesto importante. [...] el tema de la inseguridad, y hay gente que te dice que voy a ganar dos mangos, que voy a gastar un montón de plata, espero por acá un par de changas y listo, y me voy con mi viejo a laburar. (Formadores organización B)

La ausencia de ofertas en la zona viene de la mano de otras dificultades asociadas, como la distancia y la falta de recursos para trasladarse, así como la inseguridad para moverse. Ante estos obstáculos de traslado, por estar *lejos de todo*, las organizaciones ayudan a los jóvenes brindándoles recursos, al tiempo que acompañan su uso:

Y otro impedimento es la falta de recursos. Entonces mirá hasta lo que hemos hecho. A los chicos que no tenían, les hemos llenado la SUBE,⁴ semanalmente. Nunca para todo el mes, porque la usan para cualquier cosa. (Formador organización J)

⁴ Se refiere a la tarjeta de transporte público.

Otro aspecto destacable relacionado con el territorio es la discriminación que experimentan por el lugar en donde viven: «Ponen villa; y para conseguir trabajo...», comenta la organización J.

La estigmatización por residir en barrios populares o bien las penalizaciones por vivir en la periferia son factores que se han retratado en otros estudios sobre juventud, educación y trabajo (Abramo *et al.*, 2021). Frente a estas dificultades asociadas a la distancia, a la falta de recursos para viajar o bien a no conocer el destino, las organizaciones acompañan a los jóvenes, incluso se trasladan con ellos.

4.2.3 El sistema

Una última es el sistema, cristalizado en múltiples dimensiones: el mercado de trabajo, el contexto socioeconómico y lo burocrático/normativo. Así, las organizaciones identifican obstáculos en el acceso a un buen trabajo debido a que el sistema no genera trabajo. Cuando hay más despidos que gente que entra a trabajar, es difícil para los jóvenes poder obtenerlo, como señala la organización G: «No hay laburo, no se genera trabajo. No se encuentra fácil».

Asimismo, ante el contexto socioeconómico que vivencian estos jóvenes de sectores populares, las oportunidades se restringen. En particular, cuando tienen que estudiar, formarse, para poder acceder a ese buen trabajo, «no tienen la posibilidad de trabajar en lo que les gusta; y se frustran» (formadores organización D). Al no contar en el hogar con ciertos recursos, se prioriza el trabajo en sí, «lo que le dé plata, ellos hacen».

Con respecto a la dimensión burocrática/normativa, en ocasiones, esta frustra los proyectos de estudio y profesiones: «Y, bueno, pasa eso, por ahí los chicos están ilusionados, llegan al sistema y se encuentran con un montón de trabas que no puede ser». (formador de organización B).

Aquí cabe destacar que en las dos primeras dificultades (falta de experiencia y terminalidad educativa) también identifican una dimensión estructural. Ello se refleja, por ejemplo, en que en ocasiones la escuela formal los expulsa y, por ende, el no terminar el secundario dificulta el acceso a un buen trabajo:

Mirá, yo estoy dentro del sistema, pero el sistema formal [escolar] es muy duro. [...] por eso me encontré cómoda en esta parte, trabajo toda esa parte social que del otro lado no lo puedo hacer. Desde ir y acercarme a la familia y decirle qué es lo que necesita. (Formador organización E)

Toda una parte social que las organizaciones y la educación comunitaria sí pueden abordar para acompañar a los jóvenes.

Por su parte, la falta de experiencia también tiene asociada una dimensión estructural: «el sistema de trabajo está mal orientado. Porque vos tenés pibes que salen a trabajar sin experiencia» (organización C). En eso coincide la organización A, que señala: «Si recién salen del secundario, ¿qué experiencia!?».

Y en este sistema, también la universidad se siente lejana. Ya sea por la falta de información con respecto a qué pueden seguir estudiando para acceder a un buen trabajo: «El otro día se sentó un grupo a debatir acá qué iban a estudiar en la Universidad de La Matanza y decían que no sabían si estaba esa carrera ahí» (formador organización H). O bien porque el sistema universitario y su burocracia les hace perder el deseo de seguir formándose: «Para ingresar a la universidad no, porque necesitás tener esto, el analítico, todo ese tramiterío; y se cansó. Se cansaron y ya no quieren seguir» (formador organización B).

«El monstruo de la universidad», como menciona otra organización, les es distante y les despierta miedos. Lo *diferente* suscita miedos.

Una secundaria que los expulsa, una universidad que los filtra, pone en cuestión qué tipo de formación necesitan para acceder a un buen trabajo:

Pero sí me parece que hoy los pibes tienen ese obstáculo que es poder terminar bien la formación [...]. Tenés una secundaria media deficiente, tenés el filtro de la universidad; y el pibe se va como desmoralizando. Loco, no me da, no porque no tenga capacidades, sino porque no tuvo las herramientas para poder superarse. Entonces me parece que es el sistema, no es el pibe. Y esa es la peor dificultad, porque cómo derribás eso, tienen que surgir estas cosas. [...] Ahora, tiene un techo la capacitación de oficios, yo quiero que el pibe sea un profesional, porque, si no, voy nivelando para abajo. [...] no puedo dejar de proyectar que los pibes necesitan una educación que los saque de esta situación y les dé una posibilidad. Y ahí es el quiebre. (Formador organización B)

«Es el sistema, no es el pibe», señala esta organización, que considera importante la formación de oficios, pero entiende que es necesario que también tengan las herramientas para terminar el secundario y la posibilidad de seguir en la universidad si eso es lo que les interesa, porque, si no, «se nivela para abajo».

En suma, en concordancia con los antecedentes señalados, tanto la falta de terminalidad educativa secundaria como de experiencia son dimensiones claves que dificultan la inserción en buenas condiciones en el mercado de trabajo. No obstante, hay toda una serie de factores estructurales, incluso en esos dos elementos, que los formadores perciben como obstáculos para que estos jóvenes puedan acceder a un buen trabajo.

En consecuencia, en el marco de los talleres que realizan con jóvenes, las organizaciones abordan estas dificultades de inserción sociolaboral retratadas. Los

impulsan para que continúen formándose, consideran que, de esta manera, pueden acceder a otros puestos de trabajo y superar «esa oferta que ellos tienen», como profundizamos a continuación.

4.3 Formación y proyecto de vida (para acompañarlos a alcanzar un buen trabajo)

En los testimonios circula la importancia de la formación para alcanzar ese buen trabajo (formarse en un oficio, en una profesión) y, al mismo tiempo, se subraya la necesidad de acompañarlos en pensar un *proyecto de vida*. En el marco de los talleres, se busca que los jóvenes adquieran un saber que les interese y que les dé la pauta de una estabilidad en el futuro. «El que surja un trabajo digno, ya vamos a desarmar ese nudo tan grande», señala una formadora, «una tecnificación» que «les llame la atención y que les pueda generar la visión de que van a estar bien». Así, acompañan un proceso de formación para el acceso a «un trabajo digno, que es un trabajo bien pago» cuando justamente, como mencionábamos antes, no se condice con la oferta que suelen tener. Asimismo, un abordaje que contemple la diversidad de intereses de los jóvenes que participan también requiere que la organización pueda desplegar una multiplicidad de talleres, sirviéndose en ocasiones del apoyo del Estado a partir de becas y programas, para que el joven pueda sostener esa formación a partir de prácticas profesionalizantes.⁵

Por su parte, estimulan a los jóvenes a seguir estudiando y formarse en «una buena profesión, formarse para algo». Así, por ejemplo, en la organización E, cuando un joven les comenta que quiere ser albañil porque el papá es albañil, le recomiendan que estudie para ser maestro mayor de obra, no solo con la intención de obtener un buen trabajo, sino también *para ser mejor*: «[...] Mejor en el sentido siempre de aspirar a ser mejor, a estudiar. Si querés ser albañil, espectacular, pero tenés que estudiar» (formador organización E).

A partir de estos talleres se les brindan herramientas, pero también se abordan las simbolizaciones en torno al trabajo, para que puedan concebir que trabajar no es *burrrear*, ya que *el vivo* es en realidad quién «puede llevar algo a su casa, mantener la familia, mantenerse vestido bien»:

... antes, cuando estaban los primeros grupos decían que esto era burrear, que el que trabajaba era un estúpido. Entonces eso lo tuvimos que ir trabajando, despacio hasta poder transformarlo. (Formador organización D)

⁵ Sobre las articulaciones de estas organizaciones con el Estado y con diversas instituciones en el marco de estas prácticas, así como sobre la multiplicidad de talleres que llevan adelante, véase Ferraris (2021, 2023).

También entre formadores surge la preocupación frente a muchos jóvenes a los que les cuesta pensar su proyecto, «¡no tienen sueños!». Se encuentran con el desinterés, incluso frente a propuestas concretas, por ejemplo, de realizar un taller con una beca que, si bien no es un gran recurso, como ya se señaló, puede acompañar el sostenimiento de la formación.

Cuando el contexto familiar no acompaña, también se hace difícil para los jóvenes proyectarse.

Y a veces te empiezan a contar «no, porque mi mamá me dice que esto no, mi papá me dice a esto que no»; o muchos, la mayoría, no tienen papá. Muchos viven en la calle también, deambulan de una familia a otra. (Formador organización E)

El deambular en la calle, el no de la madre/padre frente a una propuesta, desalientan que piensen a futuro. Tampoco facilita el ejercicio el contexto económico y social que atraviesan, como relata la siguiente organización:

Pero ahora el pibe no sabe qué quiere. Como que el mercado laboral se cerró otra vez. [...] Otra vez se cortó esa posibilidad, porque tiene que ver qué posibilidades tengo económica y social para poder ver mi futuro, porque en realidad tengo que pagarme la olla. (Formador organización B)

El contexto económico, social y familiar es clave, señalan las organizaciones, para entender ese desencanto, esa imposibilidad de proyectarse en la vida, «no pueden construir», señala la organización F.

Frente al desinterés, las organizaciones desarrollan distintas estrategias para estimularlos: trabajar sobre lo que les interesa, tener una relación cercana, «más que cualquier otro tutor», subraya una formadora. El trabajo de contención y de apoyo económico, relata la organización C, hace que algunos de ellos puedan estar en la universidad, *desarmar ese nudo*, como comentaban previamente, y que puedan acceder a otras oportunidades.

Hacemos una encuesta al año con los talleres y preguntamos qué es lo que querés ser vos cuando llegues a cierta edad. Hubo tres años seguidos que todos querían ser basureros. [...] Y este año fue como muy distinto. Como que todos están aspirando a... porque me anoté en la facultad, y va a haber muchos profesores de educación física. El profe es una influencia muy grande en los jóvenes. [...] Y él los ayuda con el examen de ingreso [de la universidad], les dice que, cuando tengan dudas, por más que él no esté acá, tienen su teléfono. (Formador organización H)

El espacio de escucha que generan, la influencia de profesores, las oportunidades a partir de los talleres, abren otros intereses en los/as jóvenes.

Al contrario, decime qué querés vos, qué te hace feliz. Y ese vínculo con los pibes [...]. Es laburar al revés [...], vayamos al origen. [...] necesito el alta [de beca] de este pibe. Porque yo sé que con esa poca plata lo podemos entusiasmar de otra manera. Y se le genera otra cabeza, tiene otra tranquilidad cuando está en el colegio, y necesita fotocopias y piensa «yo me la puedo pagar». El orgullo que sienten cuando les pregunto si cobraron. (Formador/a organización C)

«Decime, ¿qué te hace feliz?» Le propone esta organización al joven. Y se embarca en estar y acompañar ese proyecto, buscando ir al origen, darle el contexto al joven para que pueda sostener esa formación que lo haga ser feliz; solicitando el alta de una beca, por ejemplo, ya que, aunque sea un bajo recurso, lo estimula y le permite comprarse apuntes, desarrolla su orgullo.

En suma, este tipo de abordaje, de carácter integral —como mencionábamos en los antecedentes—, es el que predomina en las organizaciones para acompañar a los jóvenes y tender puentes hacia un buen trabajo.

5. Reflexiones finales

La pregunta que originó este escrito fue ¿qué se considera un *buen trabajo* y cuáles son las principales dificultades para acceder a uno? A partir de ahí, recorrimos las construcciones simbólicas de formadores —de organizaciones territoriales— que llevan adelante prácticas institucionales orientadas a mejorar la inserción sociolaboral de jóvenes de sectores populares, en La Matanza. En primer lugar, conforme a estudios previos, se considera un buen trabajo aquel que está registrado, *bien pago* y es estable, en contraposición a los que suelen acceder estos jóvenes. Y entre estos trabajos precarios en los que se insertan, una figura llamativa son las *changas*, que conllevan una doble carga simbolicotemporal: por un lado, les permiten compatibilizar el trabajo con el estudio; por otro, se perciben como un problema asociado a más tiempo de ocio y, por ende, al *parar en la esquina* y habilitar la *tranza*. A su vez, ha sido un interesante hallazgo la recurrencia de las percepciones que asocian un buen trabajo a aquello que les gusta; y que apuestan por que accedan a una profesión u oficio. Es decir, no solo se valora el carácter instrumental del trabajo (aquello que *paga la olla*), sino también que conlleve un crecimiento personal, te haga feliz y sea *digno*.

Con respecto al segundo eje, un hallazgo relevante ha sido el reconocimiento de dimensiones estructurales como principales problemas para el acceso a ese buen trabajo, incluso en la falta de experiencia como en la terminalidad educativa secundaria; puesto que hay un sistema que los hace salir de la secundaria y los impulsa al mercado de trabajo sin contar con experiencia. A su vez, *no es el pibe, es el sistema*,

porque *se encuentran con un montón de trabas*, ya sea en el proceso de formación (la escuela, la universidad) o en el acceso a determinados empleos, con su burocracia. No obstante, también porque hay un mercado que no oferta suficiente trabajo. «Y esa es la peor dificultad, porque ¿cómo derribás eso?», señalaba una organización, con lo que llamaba la atención sobre la formación de oficios *que tiene un techo*; mencionaban su importancia, pero también subrayaron la necesidad de seguir estudiando.

Así, en consonancia con nuestra hipótesis planteada, la lectura que hacen los formadores sobre cuáles son las principales dificultades para acceder a esos buenos trabajos orienta la propuesta de las organizaciones: embarcarse en prácticas institucionales con un abordaje *integral*, para acompañar esas trayectorias formativas. Ante el desinterés que notan en los jóvenes por un contexto socioeconómico o familiar desfavorable, los impulsan a formarse en un oficio o profesión. Los interpelan mediante un *¿qué te hace feliz?* y se aborda la figura de los sueños.

En ese sentido, un hallazgo central es que, en este proceso de formación que llevan adelante las organizaciones territoriales, se coconstruyen valores sobre el trabajo y sus aspiraciones laborales. A partir de los talleres con jóvenes, se les brindan herramientas, al tiempo que se reflexiona sobre las simbolizaciones en torno al trabajo, para desarmar también que trabajar no es *burrear*. El espacio de escucha que generan, la influencia de profesores, las oportunidades a partir de los talleres despiertan intereses en los jóvenes.

Decíamos al inicio que, de acuerdo con las diferentes interpretaciones que se han hecho sobre las dificultades de acceso juvenil al trabajo, se han ensayado diversas estrategias para mejorar su inserción sociolaboral. Recuperar la dimensión subjetiva, las construcciones simbólicas sobre el trabajo que circulan en esta estrategia, nos ha permitido comprender las expectativas que tienen quienes acompañar a esos jóvenes y hacia dónde apuntan esos espacios de formación. La cercanía (territorial y afectiva); el conocimiento tanto de esos jóvenes como de su situación familiar y socioeconómica, así como de las necesidades del barrio, favorecen a estas organizaciones en el desarrollo de sus prácticas. Así pues, frente a la lectura compleja que hacen las organizaciones territoriales, percibiendo toda *“esa cadena que los dejó afuera”*, apuestan a la formación integral. En consecuencia, acompañan a estos jóvenes de contextos socioeconómicos precarios estimulando no solo el acceso al trabajo, sino que orientan las simbolizaciones sobre el trabajo, y aportan en la construcción de sus proyectos de vida.

En efecto, los espacios de formación llevados adelante por las organizaciones territoriales, así como la dimensión subjetiva que se genera a partir de ese abordaje integral y sus capacidades como orientadores, se consideran factores con un gran potencial para la gestión de políticas públicas que acompañen procesos de inserción sociolaboral de jóvenes de sectores populares.

Finalmente, cabe señalar el interés de que este novedoso enfoque —que analiza las voces de formadores de organizaciones territoriales—, se complemente con las percepciones de los propios jóvenes, una limitación del presente artículo. De este modo, se busca profundizar en otros trabajos esta línea de investigación, combinando otras estrategias metodológicas afines a los objetivos de estudiar las trayectorias formativas y sociolaborales de jóvenes en contextos de alta vulnerabilidad y sus simbolizaciones en torno al trabajo.

Referencias bibliográficas

- ÁBRAMO, L., CECCHINI, S. & MORALES, B. (2019). *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral: aprendizajes desde América Latina y el Caribe* (Libros de la CEPAL, N° 155). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- ÁBRAMO, L., TRUCCO, D., ULLMANN, H. & ESPEJO, A. (2021). *Jóvenes y familias: políticas para apoyar trayectorias de inclusión* (Serie Políticas Sociales, N° 241). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47646-jovenes-familias-politicas-apoyar-trayectorias-inclusion>
- BERTRANOU, F. & CASANOVA, L. (2015). *Trayectoria hacia el trabajo decente de los jóvenes en Argentina: Contribuciones de las políticas públicas de educación, formación para el trabajo y protección social*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). <https://www.ilo.org/es/media/434761/download>
- BUSO, M. & PÉREZ, P. (2019). El velo meritocrático: inequidades en la inserción laboral de jóvenes durante el gobierno de Cambiemos. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13(13), 133–145. <https://www.redalyc.org/journal/5535/553565464011/html/>
- BYER-SUCKOO, E. (2017). Los jóvenes y el futuro del trabajo. En ILO/OIT (Eds.), *El futuro del trabajo que queremos: La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe* (pp. 56–59). OIT.
- CAPPELLETTI, B. & BYK, E. (2008). Juventud y trabajo en la Argentina: diagnóstico y visión de los actores. *Revista de Trabajo*, 4(6), 173–184.
- CATALANO, A. (2008). Juventud, ciudadanía y riesgo. *Equidad en el Trabajo*, 4(6), 159–172.
- CEPAL & OIT. (2017). *La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral* (Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 17). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/d71459d8-1ce7-471a-bdf2-5afca66ea325/content>

- CEPAL & OIT. (2014). *Los programas de transferencias condicionadas y el mercado laboral* (Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 10). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/09d85013-5b3f-4c09-b053-e097c51c7c9d/content>
- CEPAL & Organización de Estados Iberoamericanos. (2020). *Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante* [Documentos de Proyectos]. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46066-educacion-juventud-trabajo-habilidades-competencias-necesarias-un-contexto>
- CETRÁNGOLO, O. (2015). Protección social universal en América Latina: desafíos, experiencias y estrategias para enfrentar la informalidad de los mercados laborales. En L. Casanova & F. Bertranou (Eds.), *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe* (pp. 14–26). CEPAL y OIT.
- CHACALTANA, J., DEMA, G. & RUIZ, C. (2017). ¿Qué piensan los y las jóvenes de América Latina y el Caribe sobre el futuro del trabajo? Resultados de encuestas recientes. En ILO/OIT (Eds.), *El futuro del trabajo que queremos: La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe* (pp. 9–41). OIT.
- DÁVILA LEÓN, O. & HONORES, C. (2003). Capital social juvenil y evaluación programática hacia jóvenes. *Última Década*, 11(18), 175–198. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362003000100009>
- ESPEJO, A. & ESPÍNDOLA, E. (2015). La llave maestra de la inclusión social juvenil: educación y empleo. En D. Trucco y H. Ullmann (Eds.), *Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad* (pp. 137–160). Libros de la CEPAL.
- FERRARIS, S. (2015). *Vivir el momento justo. Transiciones a la vida adulta de mujeres del Área Metropolitana de Buenos Aires. Generaciones 1940–1979* [Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires].
- FERRARIS, S. (2021). El sentido de lo público en la gestión territorial de prácticas institucionales con jóvenes matanceros. *Revista de Estudios de Políticas Públicas*, 7(2), 1–15.
- FERRARIS, S. (2023). Organizaciones de la sociedad civil y actores del desarrollo socioproductivo local: articulaciones para la inserción sociolaboral de jóvenes matanceros. *Estudios del Trabajo*, (64), 1–30. <https://revistaestudiospoliticaspublicas.uchile.cl/index.php/REPP/article/view/63573>
- FIGAL, M., RODRIGUES PIRES, M., D'ERRICO, J., ESPAÑADERO, L., GABBA, M., MOSCONA, G. & RODRÍGUEZ, A. (2012). *Buscando un buen trabajo: las representaciones laborales en la óptica de un grupo de jóvenes de clase media del*

- Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). Ponencia presentada en VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina.
- FREYTES FREY, A. (2009). *En los bordes del trabajo: los sentidos subjetivos del trabajo para jóvenes varones y mujeres con inserción laboral precaria*. Ponencia presentada en 9.º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- FREYTES FREY, A. (2015). La incidencia de la participación en el «Programa Envión» en las trayectorias educativas y laborales de los/as jóvenes en situación de pobreza en Avellaneda. *Cartografías. Revista de Ciencias, Arte y Tecnología*, (1), 203–224.
- ILO. (2015). *Tendencias mundiales del empleo juvenil: Promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes*. OIT.
- JACINTO, C. (2008). Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral. *Revista de Trabajo*, 4(6), 123–142.
- JACINTO, C. (2016). Presentación: Educación y trabajo en tiempos de transiciones inciertas. *Páginas de Educación*, 9(2), 1–13.
- JACINTO, C., LONGO, M., BESSEGA, C. & WOLF, M. (2007). Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo: un estudio en Argentina. *Medio Ambiente y Urbanización*, 66(1), 3–22.
- JACINTO, C. & MILLENAAR, V. (2009). Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo. *Última Década*, 17(30), 67–92. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362009000100004>
- JACINTO, C. & SOLLA, A. (2005). Tendencias en la inserción laboral de jóvenes: los desafíos para las organizaciones de la sociedad civil. En E. Abdala, C. Jacinto & A. Solla (Eds.), *La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva* (pp. 123–139). CINTERFOR/OIT.
- LANDINI, M., GIMÉNEZ HERRERO, S., CASTILLA, A., CROCCO, E., ALVARADO RETAMAL, E. & BIGUES, E. (2019). Significaciones otorgadas al trabajo por jóvenes según trayectorias laborales. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, (13), 227–245.
- MIRANDA, A. (2008). Los jóvenes, la educación secundaria y el empleo a principios del siglo XXI. *Revista de Trabajo*, 4(6), 185–198.
- MOLINA DERTEANO, P., DAVOLOS, P. & VIU, G. (2014). Los fenómenos demográficos y las desigualdades territoriales. *Revista Debate Público. Reflexión de Trabajo Social*, 4(8), 39–49.

- MORALES, B. & VAN HEMELRYCK, T. (2022). *Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis: desafíos de igualdad para las políticas públicas* (Documentos de Proyectos, N° 34). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9fc9faa3-8fbd-4f14-9aee-369a13bad4f4/content>
- MORA SALAS, M. & DE OLIVEIRA, O. (2011). Jóvenes mexicanos en medio de la crisis económica: los problemas de la integración laboral. *Sociedade e Estado*, 26(2), 373–421.
- PÉREZ, P. & BUSSO, M. (2018). Juventudes, educación y trabajo: heterogeneidades sociales detrás de una conflictiva relación. En J. Piovani & A. Salvia (Coords.), *La Argentina en el siglo XXI*. Siglo XXI Editores.
- RIQUELME, G. (2006). La relación entre educación y trabajo: continuidad, rupturas y desafíos. *Anales de la Educación Común*, 2(5), 68–75.
- ROBERTI, E. (2016). Los sentidos (des)centrados del trabajo: hacia una reconstrucción de los itinerarios típicos delineados por jóvenes. *Última Década*, (44), 227–255.
- RODRÍGUEZ, E. (2011). *Políticas de juventud y desarrollo social en América Latina: bases para la construcción de respuestas integradas*. Texto presentado en el Foro de Ministros de Desarrollo Social de América Latina, UNESCO, San Salvador
- ROFMAN, A. (2019). El escenario participativo de base popular en el Gran Buenos Aires en tiempos neoliberales: huellas de la historia reciente y cambios emergentes. *Ciudadanías. Revista de Políticas Sociales Urbanas*, (4), 38–70.
- SAUTÚ, R., BONIOLO, P., DALLE, P. & ELBERT, R. (2005). *Manual de metodología: Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos, y elección de la metodología*. CLACSO.